

## الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد

\* أ.م.د/ أحمد عزمي إمام

\* \* د / أحمد بكر قطب

### المقدمة ومشكلة البحث:

يقاس تقدم الأمم بقدر اهتمامها بدراسة وتطبيق الإدارة في شتي مجالاتها، حيث ظهرت في الآونة الأخيرة العديد من الأساليب الإدارية الحديثة التي تعكس أهمية الإدارة والاهتمام بالقدرات والموارد البشرية داخل المؤسسات وأتساعها مما يتطلب تنظيمًا وفهماً دقيقًا لهذه الأعمال حتى يمكن إنجازها بأقل جهد وأعلى كفاءة ممكنة .

ومن أهم هذه الأساليب الإدارية الحديثة هو أسلوب الرشاقة الإدارية ويقصد بها المرونة والسرعة التي تمنح المؤسسة القدرة على تغيير أعمالها من أجل الاستجابة للتغيرات الحاصلة في أسواقها ومواجهة المخاطر الأخرى التي تعترضها (ياسر القرشي، ٢٠١٧، ٧).

فالرشاقة تمثل مفتاح النجاح في بيئة الأعمال المتغيرة ، لأنها تعكس مستوى القدرة على تنفيذ التغييرات والاستفادة من قدرة المؤسسات على الاستشعار والاستجابة للتغيرات البيئية والتكيف معها بما يحقق أهدافها الحالية والمستقبلية (مروان المصري ٢٠١٧، ٢٦٢).

وتعزف الرشاقة في علم الإدارة بقدرة المؤسسة على تحقيق النتائج المرجوة التي تسعى لها من إجراء تطويرها وزيادة معرفة مواردها، مما ينعكس بدوره على تنمية المؤسسة وجعلها خفيفة الحركة في بيئة سريعة التغيير ، كذلك فإن عدم وجود الرشاقة لا يؤدي فقط إلى خسائر حقيقية كبيرة ولكن أيضًا يتسبب في فرص ضائعة (Park، 2011، 23) .

\* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا .

\* \* مدرس بقسم علم النفس التربوي بكلية التربية جامعة المنيا .

كما تعرّف أيضًا الرشاقة الإدارية بأنها مدخل تكتيكي لزيادة قدرة المؤسسات على إدراك الأحداث المفاجئة والتغيرات غير المتوقعة التي قد تحدث في بيئة عملها، وتقديم الاستجابات التكلفة المناسبة الملائمة لها ، فهي تتمثل في مجموعة من الرشاقات الفرعية أهمها "رشاقة الاستشعار" والتي تتمثل الإدراك والوعي والاهتمام بإنجاز الأعمال المهمة في الوقت المناسب، وكذلك "رشاقة الممارسة" حيث تتمثل القدرة الديناميكية والمرونة في التعامل مع المواقف وإعادة تشكيل الموارد المتاحة في ضوء خطة عمل جديدة ومتنوعة، وايضا "رشاقة اتخاذ القرار" وتمثل القدرة على جمع وتقسيم المعلومات التي تتعلق بالعمل من مصادر متنوعة، والمعرفة بالفرص والتهديدات ووضع الخطط للقيام بإجراءات تنافسية جديدة (مروان المصرى ٢٨٠، ٢٠١٦)، (Park، 2011، 26).

وتحتاج الرشاقة الإدارية في المؤسسات بصفة عامة والجامعات بصفة خاصة كمؤسسات خدمية وتعليمية إلي أفراد لديهم قدرات ذاتية على التنظيم وتنفيذ الأفعال التي تحقق الأهداف وتقييم مستواها وقوتها من خلال الأنشطة والتكليفات.

وفي هذا الصدد تعرّف الكفاءة الذاتية بأنها إيمان الفرد بقدراته على تنظيم وتنفيذ مجموعة الأفعال اللازمة لتنفيذ الانجازات المعطاة، واقترح أن معتقداتها تؤثر على الدافعية، والمشاعر والأفعال بشكل كبير (Esterly، 2003، 34)، كما تعرّف بأنها "اعتقاد الفرد حول قدرته على إنجاز مهمة أو مجموعة من المهام في ضوء ما يملك من قدرات ومقومات معرفية ودافعية، مما يمكنه من تحقيق المستوى المطلوب في الأداء". وتضم ثلاثة مجالات رئيسة هم (الاجتماعي- الشخصي- الأكاديمي)، فالمجال الاجتماعي يمثل العوامل السلوكية ويعبر عن قدرة الأخصائي الرياضي والاجتماعي علي (تكوين علاقات اجتماعية وصدقات-احترام آراء الآخرين وكسب ثقتهم- مساعدة الآخرين ومشاركتهم المناسبات المختلفة-التعاون وأداء أدوار مجتمعية مهمة بكفاءة واقتدار)، أما المجال الشخصي والانفعالي ويمثل العوامل الشخصية(أحمد رمضان، ٢٠١٠، ٥٢).

وترى نظرية "بندورا Bandura" أن كفاءة الذات قد تكون أكثر فاعلية للتعديل في بداية عملية التعلم، وبالتالي فإن التدريب قبل الخدمة والسنوات الأولى يعدّ مهم جدًا بالنسبة للتطور على المدى الطويل لفاعلية الفرد وتؤثر على الجهد الذي يستثمره في عمله، فالأهداف التي يضعها ومدى إصراره وصموده في مواجهة العقبات يعبران عن كفاءته الذاتية، حيث تعتمد كفاءة الذات في جزء منها على إدراك الذات (Self-Perception) أو الصورة التي يطورها الفرد عن نفسه، لأن كفاءة الذات تعتمد في جزء كبير منها على درجة كفاءة الفرد في قدرته بصورة عامة (يوسف قطامي، ٢٠٠٤، ٤٧).

فالكفاءة الذاتية تحتاج إلى عدة مجالات لتحسين مستوى اقتصادياتها وتفعيل كفاءتها البشرية والإدارية سواء علي المستوى المعرفي أو التكنولوجي لرأس المال البشري الذي يعد القوة الأساسية للتطور ومسيرة المستجدات البيئية ، ويعبر عن قدرة الأخصائي الرياضي والاجتماعي بمكاتب رعاية الطلاب علي (تحمل المسؤولية - ضبط النفس والالتزان الانفعالي والعفو التسامح - تحقيق الأهداف- الأداء المتميز والتأثير في الآخرين والقدرة على الإقناع)، وبالنسبة للمجال المهني والأكاديمي فيمثل العوامل البيئية، ويعبر عن قدرة الأخصائي الرياضي والاجتماعي علي (تطوير قدراته ومعارفه - التنمية العلمية والوظيفية - استخدام التطور العلمي والتكنولوجي بفاعلية في تنمية وتطوير قدراته ومعارفه ومهاراته- التخطيط الجيد والقدرة على اتخاذ القرار) (مايا بركات، ٢٠٠٧، ٥٤).

وقد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية كنوع من أنواع الاهتمام بالموارد البشرية بشكل واسع في القرن السابق ، حيث عرفها البعض بأنها عبارة عن الشيء المستحسن أو الشيء المرغوب كالمشاركة وتقديم الأداء المطلوب للحصول على رضا المستفيد أو التطوير المتمرس ، ويوضح "كومينز Cummins" على أن مفهوم جودة الحياة في العمل يشير إلى السعادة أو الصحة الجيدة ، أو تقدير الذات ، أو الرضا عن الحياة ، أو الصحة النفسية وأن جودة الحياة لا تقتصر على تذليل الصعاب و التصدي للعقبات والأمور السلبية فقط ، بل تتعدى ذلك إلى تنمية النواحي الإيجابية ، حيث تم التركيز على مفهوم جودة حياة العمل كونه يتضمن تصورات وإدراكات العاملين لمستوى البيئة المادية والمعنوية للعمل ، وتمثل مكونات البيئة

المادية والمعنوية مجموعة من العوامل من أهمها: المزايا والفوائد، أنظمة الحوافز والمكافآت، الأمن الوظيفي، المشاركة في صناعة القرارات، الرضا الوظيفي (سيد جاد الرب، ٢٠٠٨، ٥).

ومن هنا بدأ اهتمام الباحثين بدراسة جودة الحياة الوظيفية وأشتمل على تصور مفهوم جودة حياة الوظيفة هو تصور ذاتي، يجب إدخال العوامل التنظيمية والفردية على هذا المفهوم، لعمل تأثير على مختلف المجالات الحياتية ويتمثل جانب مدمج في الحياة العامة، حتى وإن اختلف هذا مفهوم جودة حياة الوظيفة لدى الأفراد، حسب مستوياتهم وأجناسهم وأعمارهم ووظائفهم، فمن الممكن التعرف على بعض المتغيرات أو المؤشرات الأساسية الظاهرة والواضحة التي تحدد جودة الحياة في العمل حسب الباحثين والتي تتمثل في الآتي (نوعية منظمة العمل، نوعية العلاقات الاجتماعية، إمكانية الانجاز والتطور المهني، التوافق بين حياة العمل وساعات العمل) (عبد الكريم خالد، ٢٠١٥، ١٢١) (Isabelle. Et al، 2010، 36).

ويري الباحثان أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يوضح المعنى المركب من عدة أبعاد تشير في بعض الأحيان إلى بعض العوامل المترابطة التي تحتاج إلى فحص دقيق من أجل بناء نسق مفاهيمي وقابل للقياس والمتعلق بالرضا المهني والمشاركة في العمل والتحفيز والإنتاجية والأمن والسلامة في العمل والخصائص الشخصية للعاملين ضمن محيط المؤسسة وتطوير القدرات والتوافق بين الحياة في العمل وخارجها.

حيث تعد الجامعات مؤسسات تربوية واجتماعية تسعى إلى إعداد الكوادر البشرية في مختلف التخصصات وإكسابهم معايير وقيم المجتمع للتأثير في المجتمع من خلال مكاتب رعاية الطلاب التي تعتبر بمثابة الركيزة الأساسية للأنشطة الرياضية والاجتماعية داخل الجامعات المصرية، فالجامعات المصرية من المؤسسات الحكومية العاملة في المجال الرياضي والاجتماعي ممثلة في الإدارة العامة لرعاية الطلاب المركزية ومكاتب رعاية الطلاب بالكليات المختلفة، حيث تخضع لأسس ومعايير محددة في أسلوب العمل الإداري داخلها من خلال كفاءة أفرادها سواء كانوا مديرين أو أخصائيين الأمر الذي ينعكس على جودة الحياة الوظيفية لهؤلاء الأفراد.

ويتضح أن الإدارة الحديثة ركزت على الأفراد العاملين بالمؤسسات باعتبارهم الدعامات الأساسية في نجاحها وقدرتها التنافسية، حيث ظهرت في

الآونة الأخيرة العديد من الأساليب الإدارية الحديثة التي بدورها أسهمت في تطور الفكر الإداري في المؤسسات الحكومية والخاصة وذلك من خلال تطبيق أحدث أساليب إدارة الموارد البشرية والتي تهدف إلى رفع كفاءة ورضا العاملين بها ، الأمر الذي يعكس قدرة تلك المؤسسات علي تحقيق أهدافها بكفاءة ودقة عالية.

ومن خلال عمل الباحثان كعضوا هيئة تدريس في الإشراف علي التدريب الميداني في القطاعات المختلفة ومنها قطاع إدارة رعاية الطلاب بالجامعة ، لاحظا الباحثان أن العمل داخل تلك المكاتب يفتقر إلي القدرة علي تعديل أو إعادة هيكلة أنشطة الجامعة بشكل ديناميكي، الأمر الذي يضعف قدرة أنشطة الجامعة على البقاء في حالة تنافسية في تنفيذ خطط الأنشطة لديها من خلال التعديل والتكيف مع الأفكار المبتكرة والجديدة واستخدام هذه الأفكار لتكوين خدمات حديثة ومتطورة.

وهذا لا يحدث إلا من خلال كفاءة ذاتية خاصة بالأفراد الذين يعملون بتلك المؤسسات من خلال الأنشطة والمحتويات التي تنفذ وإنجاز مهمة أو مجموعة من المهام في ضوء ما يمتلكوا من قدرات ومقومات معرفية ودافعية ، مما يمكنهم من تحقيق المستوى المطلوب في الأداء ، لذا رأي الباحثان أنه من الأخرى ومن الأهمية إلقاء الضوء علي تلك المشكلة كمحاولة للعمل علي تفادي نمطية العمل داخل تلك القطاعات الرياضية لتنمية مهارات الأخصائيين الرياضيين والاجتماعيين الإدارية والفنية ليكونوا قادة مبدعين في المستقبل.

ومن خلال إطلاع الباحثان علي البحوث والدراسات السابقة ، لاحظا الباحثان أن هناك ندرة في الأبحاث التي تناولت مستحدث الرشاقة الإدارية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدي الأخصائيين الرياضيين والاجتماعيين بمكاتب رعاية الطلاب ، ومن هنا تتضح أهمية ومشكلة البحث في كونها محاولة لدراسة تلك العلاقة ، مما أستثار دافعيه الباحثان إلي محاولة التعرف علي العلاقة بين تلك المتغيرات.

### هدف البحث:

- يهدف البحث الحالي التعرف على العلاقة بين الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدى أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد (قطاع شمال الصعيد) ، من خلال التعرف علي:
- ١- واقع الرشاقة الإدارية لدى أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد.
  - ٢- واقع الكفاءة الذاتية لدى أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد.
  - ٣- واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد.
  - ٤- العلاقة بين الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدى أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد.
  - ٥- الفروق بين الأخصائيين الرياضيين والاجتماعيين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد في الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية.
  - ٦- إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية لدى أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد.

### فروض البحث:

- لتحقيق هدف البحث صاغا الباحثان فروضهما الاستفهامية التالية:
- ١- ما واقع الرشاقة الإدارية لدى أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد؟
  - ٢- ما واقع الكفاءة الذاتية لدى أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد؟
  - ٣- ما واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد؟
  - ٤- هل توجد علاقة بين الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدى أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد؟
  - ٥- هل توجد فروق بين الأخصائيين الرياضيين والاجتماعيين بجامعات شمال الصعيد في الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية؟
  - ٦- هل تسهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بكلا من الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية لدى أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد؟

### حدود البحث :

- ١ . الحدود المكانية : تشمل علي الجامعات المصرية بقطاع شمال الصعيد وتمثل في كل من (جامعة الفيوم \_ جامعة بني سويف \_ جامعة المنيا) .
- ٢ . الحدود الزمنية : وقت إجراء البحث ، وقد قاما الباحث بإجراءات البحث في الفترة من ٤ مارس إلي ٢٩ مارس ٢٠١٨م.
- ٣ . الحدود البشرية : وهي عينة البحث وتشمل أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد .
- ٤ . الحدود الموضوعية : "الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدي أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد".

### المصطلحات المستخدمة في البحث:

#### الرشاقة الإدارية:

عرفتها (هالة مغاوري، ١٤٩، ٢٠١٦) بأنها "الاستجابة السريعة للتغيير في التعامل بفاعلية ومرونة وابتكار مع التغيرات المتوقعة وغير المتوقعة في بيئة العمل سواء الداخلية أو الخارجية، وسرعة الاستجابة لها والاستفادة منها واستثمارها وتحويلها إلي ميزة تنافسية جديدة".  
الكفاءة الذاتية:

عرفها (Michaelides، 2008، 219) بأنها "الحكم الشخصي للفرد على القدرات الذاتية على التنظيم، وتنفيذ مجموعة من الأفعال لتحقيق الأهداف المحددة".

#### جودة الحياة الوظيفية:

عرفها بأنها (Paithra&Barania، 2012، 46) بأنها "توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين بالمؤسسة لمساعدتهم على بناء علاقات طيبة، والنهوض بصحتهم ورفاهيتهم ورضاهم الوظيفي، وتنمية كفاءاتهم والتوازن بين العمل والحياة العامة خارج نطاق عملهم مما يؤثر على الأداء الوظيفي الكلي".

## إجراءات البحث:

### منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) والمقارن بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث. مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في الأخصائيين الرياضيين والاجتماعيين العاملين برعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد المتمثلة في إقليم شمال الصعيد (جامعة المنيا - جامعة بني سويف - جامعة الفيوم) ممن تزيد مدة خبرتهم في المجال الرياضي والاجتماعي عن (١٠) عشر سنوات للعام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨، والبالغ قوامهم (٥٠٧) خمسمائة وسبعة أخصائي رياضي واجتماعي، وقد قام الباحثان باختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية وقد بلغت قوامها (٢٨٠) مئتان وثمانون أخصائيًا، بنسبة مئوية بلغت (٥٥%) من مجتمع البحث وجدول (١) يوضح توزيع عينة البحث .

جدول (١)

توصيف مجتمع وعينة البحث

النسبة المئوية	الإجمالي	جامعة الفيوم		جامعة بني سويف		جامعة المنيا		التوصيف
		اجتماعي	رياضي	اجتماعي	رياضي	اجتماعي	رياضي	
٦%	٣٠	٥	٥	٥	٥	٥	٥	العينة الاستطلاعية
٥٥%	٢٨٠	٤٢	٣٣	٤٢	٣٩	٦٠	٦٤	العينة الأساسية
١٠٠%	٥٠٧	٧٤	٥٨	٩٣	٥١	١٣٣	٩٨	المجتمع

ن = ١٤٤ أخصائي اجتماعي

ن = ١٣٦ أخصائي رياضي

### أدوات جمع البيانات:

#### أولاً: الوثائق والسجلات:

قام الباحثان بتحليل الوثائق والسجلات الخاصة بالإدارة العامة لرعاية الطلاب المركزية ومكاتب رعاية الطلاب بكليات "جامعات شمال الصعيد" (جامعة المنيا - جامعة بني سويف - جامعة الفيوم) وذلك للتعرف على الأعداد الفعلية للأخصائيين الرياضيين والاجتماعيين ، وطبيعة العمل الإداري بالجامعة .



ثانيًا: مقياس الرضاقة الإدارية لدي أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد:

ثالثًا: مقياس الكفاءة الذاتية لدي أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد:

رابعًا: مقياس جودة الحياة الوظيفية الكفاءة الذاتية لدي أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد:

وهذه المقاييس من إعداد الباحثان واتبعا في إعدادهم الآتي:

#### ١ . تحديد أهداف مقاييس متغيرات البحث:

تم تحديد أهداف مقاييس متغيرات البحث وقد تمثلت في التعرف على واقع (الرضاقة الإدارية - الكفاءة الذاتية - جودة الحياة الوظيفية) لدى الأخصائيين الرياضيين والاجتماعيين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد.

#### ٢ . تحديد أبعاد مقاييس متغيرات البحث:

من خلال إطلاع الباحثان على الدراسات السابقة ، قام الباحثان بتحديد مجموعة من الأبعاد (ملحق ٢) والجدول التالي (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢)

أبعاد مقاييس متغيرات البحث

أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية	أبعاد مقياس الرضاقة الإدارية	أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية
المجال الاجتماعي	رضاقة التخطيط واستشعار التغيير	جودة الأجور والحوافز المادية
المجال الشخصي	رضاقة الممارسات التنظيمية	جودة الإجراءات الإدارية
المجال الأكاديمي	رضاقة اتخاذ القرار وحل المشكلات	جودة التدريب والتنمية الوظيفية
المجال المهاري	رضاقة علاقات العمل	جودة اللوائح والقوانين
	رضاقة البيئة التنظيمية	جودة علاقات العمل

وقام الباحثان بعرضهم على مجموعة من الخبراء في مجالي الإدارة الرياضية وعلم النفس قوامها (١٠) عشرة خبراء (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبتها ، وقد تم اختيار الأبعاد التي حصلت على نسبة ٨٠% فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، والجدول التالي (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مدى مناسبة أبعاد مقاييس متغيرات

البحث لدى أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد (ن = ١٠)

النسبة المئوية	التكرار	أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية	النسبة المئوية	التكرار	أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية	النسبة المئوية	التكرار	أبعاد مقياس الرضاقة الإدارية	٦
%١٠٠	٧	جودة الأجور والحوافز المادية	%١٠٠	٧	المجال الاجتماعي	%١٠٠	٧	رضاقة التخطيط واستشعار التغيير	١
%٨٠	٨	جودة الإجراءات الإدارية	%٨٠	٨	المجال الشخصي	%٨٠	٨	رضاقة الممارسات التنظيمية	٢
%٩٠	٩	جودة التدريب والتنمية الوظيفية	%٩٠	٩	المجال الأكاديمي	%٩٠	٩	رضاقة اتخاذ القرار وحل المشكلات	٣
%٩٠	٦	جودة الواجبات والقوانين	%٦٠	٥	المجال المهاري	%٦٠	٦	رضاقة علاقات العمل	٤
%٨٠	٥	جودة علاقات العمل				%٥٠	٥	رضاقة البيئة التنظيمية	٥

يتضح من جدول (٣):

تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مدي مناسبة أبعاد مقاييس متغيرات البحث ما بين (٥٠%:١٠٠%) ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع أبعاد مقاييس متغيرات البحث فيما عدا أبعاد مقاييس متغيرات البحث (رضاقة علاقات العمل، رضاقة البيئة التنظيمية، المجال المهاري) على الترتيب، وذلك لحصولهما على نسبة أقل من ٨٠% من آراء الخبراء .

٣ . صياغة عبارات مقاييس متغيرات البحث:

وقد روعي عند صياغة العبارات، أن يكون للعبارة معنى واحد محدد وان تكون لغة كل عبارة صحيحة، والابتعاد عن العبارات الصعبة، وتجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معنى.

٤ . الصورة المبدئية لعبارات مقاييس متغيرات البحث:

بناء على الخطوات السابقة تم صياغة عبارات مقاييس متغيرات البحث ، وقام الباحثان بعرضهم على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات لأبعاد متغيرات البحث (ملحق ٣) ، ويوضح جدول (٤) ذلك ، ثم قام الباحثان بكتابة المقياس في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للبعد المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل بعد من أبعاد مقاييس متغيرات البحث مع بعضها.

جدول (٤)

أبعاد مقاييس متغيرات البحث الثلاثة (الرشاقة الإدارية- الكفاءة الذاتية- جودة الحياة الوظيفية)

عدد العبارات	أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية	عدد العبارات	أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية	عدد العبارات	أبعاد مقياس الرشاقة الإدارية
٤	جودة الأجور والحوافز المادية	٧	المجال الاجتماعي	٧	رشاقة التخطيط واستشعار التغيير
٦	جودة الإجراءات الإدارية	٨	المجال الشخصي	٩	رشاقة الممارسات التنظيمية
٦	جودة التدريب والتنمية الوظيفية	٨	المجال الأكاديمي	٩	رشاقة اتخاذ القرار وحل المشكلات
٦	جودة اللوائح والقوانين				
٣	جودة علاقات العمل				

المعاملات العلمية لمقاييس متغيرات البحث:

قام الباحثان بحساب المعاملات العلمية للمقاييس على النحو التالي:

أ. الصدق:

لحساب صدق المقاييس استخدم الباحثان الطرق التالية:

(١) صدق المحتوى (المضمون) لمقاييس متغيرات البحث:

قام الباحثان بعرض المقاييس في صورتها المبدئية (ملحق ٣) على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في ملائمة المقاييس فيما وضعوا من اجله سواء من حيث الأبعاد والعبارات الخاصة بكل بُعد ومدى مناسبة تلك العبارات للبعد الذي تمثله، وقد تم اعتماد اتفاق الخبراء على نسبة ٨٠% فأكثر من مجموعة آراء الخبراء، وقد تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات مقياس الرشاقة الإدارية ما بين (٤٠% : ١٠٠%)،

وبذلك تم حذف عدد (٢) عبارتين لحصولها على نسبة أقل من ٨٠% من اتفاق الخبراء لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٢٣) ثلاث وعشرون عبارة لمقياس الرضاقة الإدارية(ملحق٤)، كما تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات مقياس الكفاءة الذاتية ما بين (٦٠%:١٠٠%)، وبذلك تم حذف عدد (٣) عبارات لحصولها على نسبة أقل من ٨٠% من اتفاق الخبراء لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٢٣) ثلاث وعشرون عبارة لمقياس الكفاءة الذاتية(ملحق٧)، كما تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات مقياس جودة الحياة الوظيفية ما بين (٤٠%:١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (٢) عبارتين لحصولها على نسبة أقل من ٨٠% من اتفاق الخبراء لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٢٣) ثلاث وعشرون عبارة لمقياس جودة الحياة الوظيفية (ملحق ١٠).

#### (٢) صدق الاتساق الداخلي لمقاييس متغيرات البحث:

لحساب صدق الاتساق الداخلي لمقاييس متغيرات البحث الثلاثة، قام الباحثان بتطبيقهم على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون أخصائياً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، حيث قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس (وذلك كمؤشر لصدق المقياس) ، وكانت قيم معاملات الارتباط لمقاييس متغيرات البحث الثلاثة بين درجة كل عبارة والبعد الذي ينتمي إليه (بعد حذف درجة العبارة) تراوحت ما بين (٠.٣٦٣ : ٠.٩١٤) ، كما تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقاييس متغيرات البحث الثلاثة (بعد حذف درجة العبارة) تراوحت ما بين (٠.٢٨٦ : ٠.٨٩١) ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين كل بُعد والدرجة الكلية لمقاييس متغيرات البحث الثلاثة (بعد حذف درجة البعد) (٠.٥٤٨ : ٠.٩٤٦) وجميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً ، وذلك كمؤشر مرتفع لصدق مقاييس متغيرات البحث الثلاثة ، أي أن أبعادهم وعباراتهم على درجة مقبولة من الصدق.

ب . الثبات :

لحساب ثبات المقياس قام الباحثان باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون أخصائياً رياضياً واجتماعياً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية، والجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لمقاييس متغيرات البحث الثلاثة (ن=٣٠)

معامل ألفا	الأبعاد	معامل ألفا	الأبعاد	معامل ألفا	الأبعاد
٠.٨٤٨	جودة الأجور والحوافز المادية	٠.٩٠٩	المجال الاجتماعي	٠.٨١٣	رشاقة التخطيط واستشعار التغيير
٠.٨٨٢	جودة الإجراءات الإدارية	٠.٧٥٤	المجال الشخصي	٠.٨٦١	رشاقة الممارسات التنظيمية
٠.٧٥٠	جودة التدريب والتنمية الوظيفية	٠.٨٥٤	المجال الأكاديمي	٠.٧٨٦	رشاقة اتخاذ القرار وحل المشكلات
٠.٨٦٩	جودة اللوائح والقوانين	٠.٨٣٣	الدرجة الكلية	٠.٨٤٩	الدرجة الكلية
٠.٨٦٥	جودة علاقات العمل				
٠.٨٧٩	الدرجة الكلية				

يتضح من جدول (٥) ما يلي:

. تراوحت معاملات ألفا لمقاييس متغيرات البحث ما بين (٠.٧٥٠ : ٠.٩٠٩) مما يدل علي أن أبعاد وعبارات مقاييس متغيرات البحث الثلاثة علي درجة مقبولة من الثبات.

٦ . الصورة النهائية لمقاييس متغيرات البحث:

قام الباحثان بكتابة شكل المقاييس في صورتها النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للبعد المنتمية إليه (ملحق ٤) ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة في مقياس الرشاقة الإدارية (٢) عبارتان هما (اتخذ قرارات مصيرية بمفردي، يؤخذ برأيي في اتخاذ القرارات المهمة في العمل) لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٢٣) ثلاث وعشرون عبارة لمقياس الرشاقة الإدارية (ملحق ٤)، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة في مقياس الكفاءة الذاتية (١) عبارة واحدة وهي (أعمل بجد وكفاءة طوال أوقات العمل) لتصبح الصورة النهائية لمقياس الكفاءة الذاتية مكونة من (٢٢) اثنان وعشرون عبارة لمقياس الكفاءة الذاتية (ملحق ٤)، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة في

مقياس جودة الحياة الوظيفية (٢) عبارتان (تناسب الأجر مع العمل إلي أقوم به ، تقوم علاقات العمل على المودة والحب) لتصحيح الصورة النهائية مكونة من (٢٥) خمس وعشرون عبارة لمقياس جودة الحياة الوظيفية (ملحق ١٠).

#### خطوات البحث:

##### أ . الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثان بأجراء دراسة استطلاعية لأدوات جمع البيانات حيث قاما بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية وعددهم (٣٠) ثلاثون أخصائي رياضي واجتماعي بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد ، في الفترة من ٣/٤ / ٢٠١٨م إلى ٣/١٥ / ٢٠١٨م وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها وعلاقتها بالتطبيق على تلك العينة (المعاملات العلمية للمقاييس الثلاثة).

##### ب . تطبيق البحث:

بعد تحديد العينة واختبار أدوات جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قام الباحثان بتطبيقها على جميع أفراد العينة الأساسية "قيد البحث" وعددهم (٢٨٠) مائتان وثمانون أخصائي رياضي واجتماعي بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد ، وكانت فترة التطبيق من ٣/١٨ / ٢٠١٨م إلى ٣/٢٩ / ٢٠١٨م.

##### ج . تصحيح استمارات المقاييس:

بعد الانتهاء من التطبيق قام الباحثان بتصحيح الاستمارات طبقاً للتعليمات الموجودة والموضحة سابقاً وبعد الانتهاء من عملية التصحيح قام الباحثان برصد الدرجات وذلك تمهيداً لمعالجتها إحصائياً .

ولتصحيح المقاييس الثلاثة قام الباحثان بوضع ميزان تقديري رباعي وذلك وفقاً لآراء السادة الخبراء، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي: (موافق بشدة (٤) أربعة درجات ، موافق (٣) ثلاثة درجات، غير موافق (٢) درجتان، غير موافق بشدة (١) درجة واحدة) حيث أن جميع العبارات إيجابية.

### الأسلوب الإحصائي المستخدم:

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً، ولحساب نتائج البحث استخدم الباحثان الأساليب الإحصائية الآتية:

- . النسبة المئوية . معامل الارتباط . معامل الفا لكرونباخ .
- . الدرجة المقدرة . نسبة متوسط الاستجابة . تحليل الانحدار المتدرج .
- . اختبارات للعينات المستقلة.

كما استخدم الباحثان البرنامج الإحصائي (SPSS v.25) لإجراء التحليلات الإحصائية في هذا البحث.

### عرض نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها:

. تبني الباحثان نسبة متوسط استجابة (٠.٧٥) فأكثر لاعتبار البعد أو العبارات الخاصة بمقاييس كل من (الرشاقة الإدارية . الكفاءة الذاتية . جودة الحياة الوظيفية) لدي أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد تتحقق بدرجة مرتفعة، ونسبة متوسط استجابة (من ٠.٥٠ أقل ٠.٧٥) لاعتبارها تتحقق بدرجة متوسطة، ونسبة متوسط استجابة أقل من (٠.٥٠) لاعتبارها تتحقق بدرجة منخفضة .

### الإجابة علي الفرض الأول الذي ينص علي :

١- ما واقع الرشاقة الإدارية لدي الأخصائيين الرياضيين والاجتماعيين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد؟

#### جدول (٦)

الدرجة المقدرة ونسبة متوسط الاستجابة والترتيب لاستجابات عينة البحث على عبارات وأبعاد مقياس الرشاقة الإدارية لدي أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد (ن=٢٨٠)

الترتيب داخل البعد	نسبة متوسط الاستجابة	الدرجة المقدرة	تكرار الاستجابة				الأبعاد
			١	٢	٣	٤	
١	٠.٧٢	٥٦٢٧	١١٤	٤٦٧	٩٣٧	٤٤٢	الأول: رشاقة التخطيط و استشعار التغيير
٢	٠.٦٩	٦٨٩١	٢٠٠	٧٧٦	١٠٣٧	٥٠٧	الثاني: رشاقة الممارسات التنظيمية
٣	٠.٦٨	٥٣٠٢	١٧٤	٦٠٨	٨٠٠	٣٧٨	الثالث: رشاقة اتخاذ القرار
	٠.٦٩	١٧٨٢٠	٤٨٨	١٨٥١	٢٧٧٤	١٣٢٧	المجموع الكلي لمقياس الرشاقة الإدارية

يتضح من لجدول (٦) ما يلي :

. تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لاستجابات عينة البحث في عبارات البعد الأول (رشاقة التخطيط و استشعار التغيير) ما بين (٠.٦٩ : ٠.٧٦). وكانت نسبة متوسط استجابة عينة البحث في البعد الأول ككل (٠.٧٢) مما يشير إلى تحقق البعد رشاقة التخطيط و استشعار التغيير بدرجة متوسطة لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد، وجاء ترتيبه في المرتبة الأولى من أبعاد مقياس الرشاقة الإدارية.

. جاءت العبارة رقم (٦) في البعد الأول والتي تنص على (تعتمد المؤسسة على قواعد وإجراءات وأنظمة في تنفيذ برامجها) هي أكبر عبارة في نسبة متوسط الاستجابة ، بينما جاءت العبارة رقم (٤) في البعد الأول والتي تنص على (يتم مشاركة جميع العاملين في عملية التخطيط المؤسسي) هي أقل عبارة في نسبة متوسط الاستجابة.

. تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لاستجابات عينة البحث في عبارات البعد الثاني (رشاقة الممارسات التنظيمية) ما بين (٠.٦٣ : ٠.٧٣) ، وكانت نسبة متوسط استجابة عينة البحث في البعد الأول ككل (٠.٦٩) مما يشير إلى تحقق البعد رشاقة الممارسات التنظيمية بدرجة مرتفعة لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد، وجاء ترتيبه في المرتبة الثانية من أبعاد مقياس الرشاقة الإدارية.

. جاءت العبارة رقم (٨) في البعد الثاني والتي تنص على (تمتلك المؤسسة المرونة العالية لتنفيذ الأعمال بكفاءة) هي أكبر عبارة في نسبة متوسط الاستجابة، جاءت العبارة رقم (١٦) في البعد الثاني والتي تنص على (تستخدم المؤسسة نظام اليكتروني فعال لقواعد وإجراءات العمل الرسمية) هي أقل عبارة في نسبة متوسط الاستجابة.

. تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لاستجابات عينة البحث في عبارات البعد الثالث (رشاقة اتخاذ القرار) ما بين (٠.٦٤ : ٠.٧٢) ، وكانت نسبة متوسط استجابة عينة البحث في البعد الأول ككل (٠.٦٨) مما يشير إلى تحقق البعد رشاقة اتخاذ القرار بدرجة متوسطة لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد، وجاء ترتيبه في المرتبة الثالثة من أبعاد مقياس الرشاقة الإدارية.



. جاءت العبارة رقم (١٨) في البعد الثالث والتي تنص على (يتم الاستفادة من القرارات التي نجحت في الماضي لصياغة قرارات جديدة تتعلق بالمستقبل) هي أكبر عبارة في نسبة متوسط الاستجابة، جاءت العبارة رقم (١٧) في البعد الثالث والتي تنص على (تصاغ القرارات التنظيمية داخل المؤسسة وفقاً لآراء الأغلبية) هي أقل عبارة في نسبة متوسط الاستجابة.

. وكانت نسبة متوسط الاستجابة لاستجابات عينة البحث في مقياس الرشاقة الإدارية ككل (٠.٦٩) مما يشير إلى تحقق المقياس بدرجة متوسطة لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد.

ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي وضوح القواعد والإجراءات واللوائح التي تطبقها إدارة الجامعة في التعامل مع الأخصائي الاجتماعي والرياضي، كما تمتاز تطبيق هذه اللوائح بالمرونة التي تساعد في تنفيذ القرارات بكفاءة، كما تستفيد الإدارة من مراجعة القرارات السابقة وتقييمها لصياغة قرارات مستقبلية جديدة تتجنب أخطاء الماضي وهذا يتفق مع نتائج دراسة (إيمان الصانع، ٢٠١٣) في وجود تأثير للرشاقة الاستراتيجية في تحقيق الفاعلية التنظيمية ، وعلى الجانب الآخر افتقار إدارة الجامعة في اتخاذ وتنفيذ القرارات الإدارية إزاء الأخصائي الاجتماعي والرياضي، وعدم القدرة على إشعار الأخصائيين بالجو والمناخ الديمقراطي من أخذ آرائهم والرجوع إلى رأي الأغلبية في القرارات الإدارية الاختيارية التي تخص عموم الأخصائيين ، وهذا يختلف مع نتائج دراسة (أحمد العنزي، ٢٠١٨) حيث بحثت أثر تنوع القوى العاملة في الرشاقة التنظيمية من خلال الإبداع الإداري، ودراسة (فيصل الصباح، ٢٠١٨) حيث بحثت أثر رشاقة القوى العاملة في الخفة الاستراتيجية في شركات الاتصالات.

وبذلك تمّ الإجابة علي الفرض الأول الذي ينص علي "ما واقع الرشاقة الإدارية لدي الأخصائيين الرياضيين والاجتماعيين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد؟".

**الإجابة علي الفرض الثاني الذي ينص علي:**

**ما واقع الكفاءة الذاتية لدي أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد؟**

جدول (٧)

الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة والترتيب لاستجابات عينة البحث على عبارات وأبعاد مقياس الكفاءة الذاتية لدي أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد (ن=٢٨٠)

الترتيب داخل البعد	نسبة متوسط الاستجابة	الدرجة المقدره	تكرار الاستجابة				الأبعاد
			١	٢	٣	٤	
١	٠.٨٦	٦٧٤٠	٢٢	١٠٥	٨٢٤	١٠٠٩	الأول: المجال الاجتماعي
٢	٠.٨١	٦٣٢١	٢٩	٢٠٧	١٠١٨	٧٠٦	الثاني: المجال الشخصي
٣	٠.٨٠	٧٢٠٧	٥٠	٢٥٨	١٠٨٧	٨٤٥	الثالث: المجال الأكاديمي
	٠.٨٢	٢٠٢٦٨	١٠١	٥٧٠	٢٩٢٩	٢٥٦٠	مجموع كلي لمقياس الكفاءة الذاتية

يتضح من الجدول السابق(٧) ما يلي :

- تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لاستجابات عينة البحث في عبارات البعد الأول (المجال الاجتماعي) ما بين (٠.٨٢ : ٠.٨٩). وكانت نسبة متوسط استجابة عينة البحث في البعد الأول ككل (٠.٨٦) مما يشير الى تحقق البعد رشاقة التخطيط و استشعار التغيير بدرجة مرتفعة لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد ، وجاء ترتيبه في المرتبة الأولى من أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية.

- جاءت العبارة رقم (٤) في البعد الأول والتي تنص على (أستطيع كسب ثقة الآخرين) هي أكبر عبارة في نسبة متوسط الاستجابة ، بينما جاءت العبارة رقم (٦) في البعد الأول والتي تنص على (قادر على التعامل مع الأحداث المفاجئة بكفاءة) هي أقل عبارة في نسبة متوسط الاستجابة.

- تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لاستجابات عينة البحث في عبارات البعد الثاني (المجال الشخصي) ما بين (٠.٧٨ : ٠.٨٤) ، وكانت نسبة متوسط استجابة عينة البحث في البعد الثاني ككل (٠.٨١) مما يشير إلى تحقق المجال الشخصي بدرجة مرتفعة لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد، وجاء ترتيبه في المرتبة الثانية من أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية.

. جاءت العبارة رقم (٩) في المجال الثاني والتي تنص على (أتحمل مسئولية ما اتخذته من قرارات بمرونة) هي أكبر عبارة في نسبة متوسط الاستجابة، جاءت العبارة رقم (١١) في المجال الثاني والتي تنص على (أتعامل بفاعلية مع الضغوط الحياتية المختلفة) هي أقل عبارة في نسبة متوسط الاستجابة. تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لاستجابات عينة البحث في عبارات البعد الثالث (المجال الأكاديمي) ما بين (٠.٧٢ : ٠.٨٥). وكانت نسبة متوسط استجابة عينة البحث في البعد الثالث ككل (٠.٨٠) مما يشير إلى تحقق المجال الأكاديمي بدرجة مرتفعة لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد، وجاء ترتيبه في المرتبة الثالثة من أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية.

. جاءت العبارة رقم (١٦) في المجال الثالث والتي تنص على (أخطط جيداً لأداء ما يطلب مني من مهام) هي أكبر عبارة في نسبة متوسط الاستجابة، جاءت العبارة رقم (١٧) في المجال الثالث والتي تنص على (أسعى لاستكمال دراستي العلمية في مجال تخصصي) هي أقل عبارة في نسبة متوسط الاستجابة.

. وكانت نسبة متوسط الاستجابة لاستجابات عينة البحث في مقياس الكفاءة الذاتية ككل (٠.٨٢) مما يشير إلى تحقق المقياس بدرجة مرتفعة لدى أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد.

ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلى تمتع نسبة كبيرة من أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد بدرجة عالية يستطيع من خلالها كسب ثقة الآخرين ، كما يمتازون بالمرونة في القدرة على اتخاذ القرارات أثناء عملهم ، والتخطيط الجيد لأداء المهام التي يتطلبها العمل ، وعلى الجانب الآخر يفتقر نسبة كبيرة من الأخصائي الاجتماعي والرياضي بجامعات شمال الصعيد القدرة على التعامل بكفاءة مع الضغوط والأحداث المفاجئة ، كما يعزفون عن استكمال دراستهم العلمية في مجال تخصصاتهم لأسباب مختلفة.

وهذه النتائج تشير إجمالاً إلى ارتفاع مجالات كفاءة الذات وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (حوراء كرماش، ٢٠١٦) من حيث وجود ارتفاع في مستوى الكفاءة الذاتية لدى موظفي المؤسسة ، كما تتفق نتائج دراسة (جولتان حجازي، ٢٠١٣) في أن مستوى كفاءة الذات مرتفع قد يصل إلى ما

يزيد عن ٨٠ % لدى عينة الدراسة، بينما تختلف مع نتائج دراسة (أحمد الشوا، ٢٠١٦) وأشارت أهم النتائج إلى وجود انخفاض في مستوى الكفاءة الذاتية وارتفاع في مستوى الضغوط النفسية لدى أفراد عينة الدراسة ، كما أظهرت النتائج وجود ارتباط دال احصائيًا ايجابيًا بين الكفاءة الذاتية والضغوط النفسية.

وبذلك تمّ الإجابة علي الفرض الثاني الذي ينص علي "ما واقع الكفاءة الذاتية لدي الأخصائيين الرياضيين والاجتماعيين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد؟".

### الإجابة علي الفرض الثالث الذي ينص علي:

ما واقع جودة الحياة الوظيفية لدي أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد؟

#### جدول (٨)

الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة والترتيب لاستجابات عينة البحث على عبارات وأبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية لدي أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد (ن=٢٨٠)

الترتيب داخل البعد	نسبة متوسط الاستجابة	الدرجة المقدره	تكرار الاستجابة				الأبعاد
			١	٢	٣	٤	
١	٠.٧٢	٥٦٢٧	١١٤	٤٦٧	٩٣٧	٤٤٢	الأول: رشاقة التخطيط و استشعار التغيير
٢	٠.٦٩	٦٨٩١	٢٠٠	٧٧٦	١٠٣٧	٥٠٧	الثاني: رشاقة الممارسات التنظيمية
٣	٠.٦٨	٥٣٠٢	١٧٤	٦٠٨	٨٠٠	٣٧٨	الثالث: رشاقة اتخاذ القرار
	٠.٦٩	١٧٨٢٠	٤٨٨	١٨٥١	٢٧٧٤	١٣٢٧	المجموع الكلي لمقياس الرشاقة الإدارية

يتضح من الجدول السابق(٨) ما يلي :

. تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لاستجابات عينة البحث في عبارات البعد الأول (جودة الأجور والحوافز المادية) ما بين (٠.٤٥ : ٠.٥٤). وكانت نسبة متوسط استجابة عينة البحث في البعد الأول ككل (٠.٥) مما يشير إلى تحقق البعد الأول بدرجة متوسطة لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب

بجامعات شمال الصعيد، وجاء ترتيبه في المرتبة الخامسة والأخيرة من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية.

. جاءت العبارة رقم (٣) في البعد الأول والتي تنص على (أحصل على علاوات مناسبة عند زيادة جهدي) هي أكبر عبارة في نسبة متوسط الاستجابة، بينما جاءت العبارة رقم (٤) في البعد الأول والتي تنص على (يغنيني راتبي عن البحث عن عمل آخر) هي أقل عبارة في نسبة متوسط الاستجابة.

. تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لاستجابات عينة البحث في عبارات البعد الثاني (جودة الإجراءات الإدارية) ما بين (٠.٥٩ : ٠.٨٣). وكانت نسبة متوسط استجابة عينة البحث في البعد الثاني ككل (٠.٧٢) مما يشير إلى تحقق البعد الثالث بدرجة متوسطة لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد، وجاء ترتيبه في المرتبة الثالثة من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية .

- جاءت العبارة رقم (٦) في البعد الثاني والتي تنص على (تتسم الإدارة بالمرونة في تطبيق اللوائح) هي أكبر عبارة في نسبة متوسط الاستجابة، جاءت العبارة رقم (٥) في البعد الثاني والتي تنص على (توفر الإدارة التجهيزات المادية اللازمة للعمل) هي أقل عبارة في نسبة متوسط الاستجابة. . تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لاستجابات عينة البحث في عبارات البعد الثالث (جودة التدريب والتنمية الوظيفية) ما بين (٠.٦٨ : ٠.٧٧) ، وكانت نسبة متوسط استجابة عينة البحث في البعد الثالث ككل (٠.٧٢) مما يشير إلى تحقق البعد الثالث بدرجة متوسطة لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد، وجاء ترتيبه في المرتبة الثانية من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية.

- جاءت العبارة رقم (١١) في البعد الثالث والتي تنص على (تتوفر الفرص للتدريب المهني المناسب) هي أكبر عبارة في نسبة متوسط الاستجابة، جاءت العبارة رقم (١٦) في البعد الثالث والتي تنص على (أعمل على تنمية قدراتي الوظيفية) هي أقل عبارة في نسبة متوسط الاستجابة.

. تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لاستجابات عينة البحث في عبارات البعد الرابع (اللوائح والقوانين) ما بين (٠.٦٤ : ٠.٧٤) ، وكانت نسبة متوسط استجابة عينة البحث في البعد الرابع ككل (٠.٦٨) مما يشير إلى تحقق البعد الرابع بدرجة متوسطة لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعات

شمال الصعيد، وجاء ترتيبه في المرتبة الرابعة من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية.

- جاءت العبارة رقم (٢٠) في البعد الرابع والتي تنص على (توجد قواعد واضحة ومناسبة لنظام الأجازات) هي أكبر عبارة في نسبة متوسط الاستجابة، جاءت العبارة رقم (٢٢) في البعد الرابع والتي تنص على (تتسم قوانين العمل بالمرونة) هي أقل عبارة في نسبة متوسط الاستجابة.

. تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لاستجابات عينة البحث في عبارات البعد الخامس (جودة علاقات العمل) ما بين (٠.٦٦ : ٠.٨١) ، وكانت نسبة متوسط استجابة عينة البحث في البعد الخامس ككل (٠.٧٣) مما يشير إلى تحقق البعد الخامس بدرجة متوسطة لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد، وجاء ترتيبه في المرتبة الأولى من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية.

. جاءت العبارة رقم (٢٣) في البعد الخامس والتي تنص على (تتسم علاقات العمل بالاحترام والتقدير) هي أكبر عبارة في نسبة متوسط الاستجابة، جاءت العبارة رقم (٢٤) في البعد الخامس والتي تنص على (تراعى الظروف الإنسانية بصورة مناسبة من رؤسائي وزملائي في العمل) هي أقل عبارة في نسبة متوسط الاستجابة.

. وكانت نسبة متوسط الاستجابة لاستجابات عينة البحث في مقياس جودة الحياة الوظيفية ككل (٠.٧) مما يشير إلى تحقق المقياس بدرجة متوسطة لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد.

ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلى توافر بعض مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى نسبة كبيرة من الأخصائي الاجتماعي والرياضي أهمها (احصل على علاوات مناسبة عند زيادة جهدي- القدرة على تأدية المهام الوظيفية بكفاءة - تتسم علاقات العمل بالاحترام والتقدير- وجود قواعد واضحة ومناسبة لنظام الأجازات- توافر الفرص لتنمية القدرات الوظيفية )، بينما يوجد ضعف في توافر بعض مؤشرات جودة الحياة الوظيفية الأخرى مثل (تناسب الحوافز والبدلات مع الأداء المهني- توافر التجهيزات المادية اللازمة للعمل- أعمل على تنمية قدراتي الوظيفية- تتسم قوانين العمل بالمرونة- تراعى الظروف الإنسانية بصورة مناسبة من الرؤساء والزملاء في العمل).

وهذه المؤشرات الايجابية تشير الى وجود حالة من الرضا النفسي لدى الأخصائيين الاجتماعي والرياضي عن ما يتقاضونه من علاوات وحوافز

إضافية كنتيجة لزيادة المجهود المبذول في العمل، ولديهم الثقة في قدراتهم على أداء متطلبات الوظيفة، كما تشير إلى وجود بعض العلاقات الإنسانية الودية بين العاملين ، كما تتناسب قواعد ولوائح العمل المؤسسة، وتتوافر فرصاً مناسبة للتدريب الوظيفي في مجال التخصص من قبل الجامعة، بينما على الجانب الآخر تشير المؤشرات السلبية إلى وجود بعض القصور والضعف يتمثل في عدم كفاية الرواتب التي يتقاضاها الأخصائيين الاجتماعي والرياضي على حدٍ سواء بما يتناسب مع طبيعة عملهما، الأمر الذي يدعوهم الى القيام بجهود غير عادية للحصول على بدلات وعلاوات وحوافز إضافية لتعويض هذا النقص، كما يلاحظ وجود ضعفاً في التجهيزات والإمكانات المادية التي تسهم في انجاز الأعمال بكفاءة، وكننتيجة لذلك يفترق الأخصائيين الاجتماعي والرياضي الرغبة في تنمية قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية، ونظرًا لطبيعة آلية اتخاذ بعض القرارات تتسم بالجمود في تنفيذ اللوائح والقرارات الإدارية، مما يشعر الأخصائيين بعدم وجود مرونة في تطبيق قوانين العمل مما يستتبع عدم تقدير أو مراعاة الظروف الإنسانية بصورة تتناسب مع ظروفهم الشخصية والأسرية الخاصة بهم.

كما تشير النتائج لأبعاد جودة الحياة الوظيفية إلى توافر نسب مرتفعة لجميع الأبعاد ماعدا بعد الأجور والحوافز المادية فكانت نسبته ضعيفة، وهذا يتفق مع توصلت إليه نتائج دراسة (حسني الدحدوح، ٢٠١٥) من أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان متوسطاً لدى معلمي المرحلة الأساسية. وتتفق هذه النتائج عامة جزئياً مع نتائج دراسة (مازن عبد الهادي وآخرون، ٢٠١٢) من حيث وجود ارتفاع مستوى جودة الحياة بين الممارسين للرياضة.

وبذلك تمّ الإجابة علي الفرض الثالث الذي ينص علي "ما واقع جودة الحياة الوظيفية لدي الأخصائيين الرياضيين والاجتماعيين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد؟".

الإجابة علي الفرض الرابع الذي ينص علي :

هل توجد علاقة دالة إحصائيًا بين الرضاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدي أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد ؟  
ولبحث صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بعد التأكد من تحقق التوزيع الطبيعي البيانات (بيانات بارامترية)، وكانت النتائج ممثلة بالجدول التالي:

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين الرضاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدي أخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد (ن = ٢٨٠)

أبعاد الكفاءة الذاتية			أبعاد جودة الحياة الوظيفية					أبعاد الرضاقة الإدارية						المتغيرات
المجال الأكاديمي والمهني	المجال الشخصي والانفعالي	المجال الاجتماعي	جودة علاقات العمل	جودة اللوائح والقوانين	جودة التدريب والتنمية الوظيفية	جودة الإجراءات الإدارية	جودة الأجور والحوافز المادية	رضاقة اتخاذ القرار وحل المشكلات	رضاقة الممارسات التنظيمية	رضاقة التخطيط واستشعار التغيير	جودة الحياة الكلي	الكفاءة الكلي	الرضاقة الكلي	
.316**	.313**	.380**	.511**	.712**	.612**	.616**	.493**	.857**	.939**	.844**	.832**	.498**		الرضاقة الكلي
.875**	.850**	.746**	.529**	.216**	.274**	.284**	0.086	.297**	.409**	.349**	.367**			الكفاءة الكلي
.265**	.279**	.320**	.588**	.793**	.755**	.783**	.702**	.713**	.756**	.687**				جودة الحياة الكلي
.296**	.244**	.350**	.515**	.597**	.533**	.482**	.408**	.601**	.746**					رضاقة التخطيط واستشعار التغيير
.309**	.338**	.364**	.484**	.639**	.588**	.582**	.486**	.696**						رضاقة الممارسات التنظيمية
.238**	.257**	.266**	.373**	.680**	.469**	.556**	.445**							رضاقة اتخاذ القرار وحل المشكلات
0.163	0.1	-0.125	.180**	.430**	.456**	.498**								جودة الأجور والحوافز المادية
.239**	.266**	.228**	.336**	.500**	.500**									جودة الإجراءات الإدارية
.257**	.186**	.252**	.425**	.446**										جودة التدريب والتنمية الوظيفية
0.094	.168**	.275**	.481**											جودة اللوائح والقوانين
.402**	.391**	.591**												جودة علاقات العمل
.477**	.548**													المجال الاجتماعي
.630**														المجال الشخصي والانفعالي
														المجال الأكاديمي والمهني

\* دال إحصائيًا عند مستوى ٠.٠٥

\*\* دال إحصائيًا عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (٩) ما يلي :

. توجد علاقة دالة إحصائيًا ايجابية بين جميع أبعاد الرضاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية ماعدا العلاقة بين (جودة الأجور والحوافز المادية مع أبعاد الكفاءة الذاتية والدرجة الكلية لها على حدٍ سواء، المجال الأكاديمي والمهني مع جودة اللوائح والقوانين).



وهذا يشير نفسيًا إلى أن بالرغم من وجود وتوافر أبعاد الكفاءة الذاتية بدرجة مناسبة لدى أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد الاجتماعي والرياضيين إلا أن ذلك لم ينعكس على العلاقة بجودة الحوافز والأجور المادية وما يتقاضونه من رواتب ودخل بوجه عام. وهذا يتفق جزئيًا مع ما توصلت إليه دراسة (حياة الحوارني، ٢٠١٢) حيث توصلت إلى وجود علاقة دالة بين كفاءة الذات وجودة الحياة، كما يتفق مع ما نتاج دراسة (هويدة حنفي، فوزية الجمالي، ٢٠١٠) في وجود علاقة دالة بين كفاءة الذات وجودة الحياة لدى الطلاب الجامعيين.

كما تتفق مع توصلت إليه نتائج دراسة (et al، Waqar، 2012) من أن المكافآت والحوافز المادية تؤثر في مستويات الرضا ، وتتفق مع نتائج دراسة (محمود أبو عودة، ٢٠١٨) حيث توصلت إلى أن وجود ارتباط دال احصائيًا ايجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الأجور، الحوافز والمكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي، ظروف العمل، التقدم والترقي الوظيفي، برامج التدريب والتنمية الوظيفية، والتكنولوجيا المستخدمة) وتحقيق التميز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني، كما تتفق أيضًا مع نتائج دراسة (محمد العمري، رندا اليافي، ٢٠١٧) حيث توصلت النتائج إلى أن عناصر جودة الحياة الوظيفية الأكثر ارتباطًا بالأداء هي (العلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، الرضا الوظيفي، الحوافز المادية)، في موظفي الخدمة المدنية، وتتفق أيضًا مع دراسة (أسامة البلبيسي، ٢٠١٢) حيث توصلت إلى وجود ارتباط دال احصائيًا ايجابيًا بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات غير الحكومية.

وبذلك تمّ الإجابة علي الفرض الرابع الذي ينص علي " هل توجد علاقة دالة إحصائيًا بين الرضا الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدي أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد؟".

الإجابة علي الفرض الخامس الذي ينص علي :

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد (الأخصائي الاجتماعي والرياضي) في متغيرات الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية ؟  
ولبحث صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة بعد التأكد من تحقق التوزيع الطبيعي للبيانات (بيانات بارامترية)، ولحساب حجم التأثير (مربع إيتا)، وكانت النتائج ممثلة بالجدول التالي:  
جدول (١٠)

اختبار ت للعينات المستقلة للفروق بين الأخصائي الرياضي والاجتماعي  
وحجم التأثير في متغيرات البحث (ن = ٢٨٠)

المتغيرات	الابعاد	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار ت	درجة الحرية	نوع الالافق الاحصائي	حجم التأثير (مربع إيتا)	حجم التأثير
الرشاقة الإدارية الكلي	اخصائي رياضي	١٣٦	٦٨.٧٣	١١.٩٥	***٤.٣٩٠	٢٧٨	دال احصائياً	٠.٠٦٢	متوسط
	اخصائي اجتماعي	١٤٤	٥٦.٦٥	١٣.١٩					
الكفاءة الذاتية الكلي	اخصائي رياضي	١٣٦	٧٣.٢٥	٧.١١	***٢.٣٠	٢٧٨	دال احصائياً	٠.٠١٩	متدقف
	اخصائي اجتماعي	١٤٤	٦٩.٤٥	٧.٤٧					
جودة الحياة الكلي	اخصائي رياضي	١٣٦	٧٣.١٣	١٠.٤٥	***٣.٤٥٤	٢٧٨	دال احصائياً	٠.٠٤١	متدقف
	اخصائي اجتماعي	١٤٤	٦٤.٧	١١.٣٥					

\*\* دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ \* دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (١٠) ما يلي :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد في الدرجة الكلية لكل من (الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية) في اتجاه الأخصائي الرياضي في جميع متغيرات الدراسة

لحساب حجم التأثير في هذا البحث لقيم اختبار (ت) الدالة احصائياً تم استخدام المعادلة الآتية  
حجم التأثير (مربع إيتا) =  $\{ت \div (ت + درجات الحرية)\}$  (عبد المنعم الدردير، ٢٠٠٦، ٧٧).

الثلاثة. وكان حجم التأثير متوسطاً لمتغير الرشاقة الإدارية الكلي، وضعيفاً لمتغيري الكفاءة الذاتية الكلي وجودة الحياة الوظيفية الكلي.

ويعزو الباحثان تلك النتيجة الخاصة بالرشاقة الإدارية أن طبيعة الدور الذي يقوم به الأخصائي الرياضي يختلف بدرجة كبيرة عن الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي، حيث طبيعة عمل الأخصائي الرياضي تتطلب التعامل مع الطلاب أثناء ممارسة الأنشطة الرياضية وفي الملاعب المختلفة واستيفاء استمارات تسجيل اللاعبين في الأنشطة المختلفة عملياً وإدارياً، في حين أن يقتصر دور الأخصائي الاجتماعي في معظم الأحيان على مزاولته النشاط داخل المكاتب الإدارية، بجانب أن الكفاءة الذاتية للأخصائي الرياضي تفوق بدرجة بسيطة عن الأخصائي الاجتماعي، وذلك نتيجة اهتمام جامعات شمال الصعيد بصقل وتأهيل الأخصائيين الرياضيين أكثر من الاجتماعيين، مما ينعكس بصورة مباشرة على مستوى الدخل وظروف العمل التي يتطلبها طبيعة عمل الأخصائي الرياضي عن الاجتماعي وإن كانت ليست كبيرة، وهذا يتفق مع نتائج دراستي: (هالة مغاوري، ٢٠١٦) و (لميس المحاسنة، ٢٠١٧) حيث توصلتا إلى أن الرشاقة التنظيمية لها أهمية كبيرة في تحسين القدرة المؤسسية بالتعليم الجامعي المصري، كما تلعب الدور الوسيط للبراعة التنظيمية وعلاقتها بالقدرات الديناميكية للفرد، وكذلك تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (أحمد العنزي، ٢٠١٨) من تنوع القوى العاملة في الرشاقة التنظيمية من خلال الإبداع الإداري.

كما يعزو الباحثان تلك النتيجة الخاصة بالكفاءة الذاتية من حيث وجود فروق دالة إحصائية في اتجاه الأخصائي الرياضي ولكن حجم التأثير كان ضعيفاً نظراً لتشابه الظروف الاجتماعية والشخصية والمهنية داخل مكاتب رعاية الطلاب بالجامعة، بينما يختلف جزئياً مع نتائج دراسة (حياة الحوراني، ٢٠١٢) حيث توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في كفاءة الذات لدى عينة بحثه.

ويعزو الباحثان تلك النتيجة الخاصة بجودة الحياة الوظيفية من وجود فروق دالة فروق دالة إحصائية في اتجاه الأخصائي الرياضي ولكن حجم التأثير كان ضعيفاً إلى أن طبيعة الأنشطة الرياضية تتطلب جهوداً غير عادية من الأخصائي الرياضي عن طبيعة الأنشطة التي يقوم بها الأخصائي

الاجتماعي الأمر الذي يترتب عليه صرف الحوافز والمكافآت المادية داخل مكاتب رعاية الطلاب وإلمامه بالمهارات والإجراءات الإدارية واللوائح والقوانين والتنمية الوظيفية من خلال دورات الصقل والتأهيل للأخصائي الرياضي ، بجانب العلاقات مع الطلاب داخل مكتب رعاية الطلاب حيث يميل معظم الطلاب إلى ممارسة الأنشطة الرياضية ، إلا أن ضعف حجم التأثير يعطي مؤشراً إلى وجود تأثير ضعيف لهذا الدور الذي تلعبه الحوافز العلوات الإضافية التي قد يتقاضونها لضعفها أو عدم انتظامها ، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (مازن عبد الهادي وآخرون، ٢٠١٢) في وجود فروق دالة احصائياً في جودة الحياة لدى الطلاب الجامعيين لصالح الطلاب الممارسين للرياضة ، بينما تختلف مع نتائج دراسة (محمد عبدالحافظ، ٢٠١٦) في عدم توافر العوامل التي تسهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية داخل الهيئات الرياضية ، كما تختلف مع دراسة (مريم شيخي، ٢٠١٤) حيث لم تجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي ، كما يختلف جزئياً مع نتائج دراسات كلا من (نهاد الشنطي، ٢٠١٦)، (مروان البربري، ٢٠١٦)، (حسني الدحوح، ٢٠١٥).

وبذلك تم الإجابة علي الفرض الخامس الذي ينص علي " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد (الأخصائي الاجتماعي والرياضي) في متغيرات الرضاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية ؟ "

#### الإجابة علي الفرض السادس الذي ينص علي :

هل تسهم أبعاد الرضاقة الإدارية والكفاءة الذاتية في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من لدي الأخصائيين الرياضيين والاجتماعيين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد؟

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتدرج **Step-wise Regression** حيث كانت المتغير التابع جودة الحياة الوظيفية، أما المتغيرات المستقلة فهي أبعاد كلاً من الرضاقة الإدارية والكفاءة الذاتية.

جدول (١١)  
نتائج تحليل الانحدار المتدرج بين الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية  
في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية (ن = ٢٨٠)

رقم الخطوة	المتغير	الارتباط المتعدد R	التباين المشترك R <sup>2</sup>	النسبة المئوية F	قيمة الثابت	قيمة B	قيمة ت
١	الرشاقة الإدارية الكلي	٠.٨٣٢	٠.٦٩٣	**١٧٥.٩٥	٢٥.٢٤٠	٠.٦٩٧	**١٣.٢٦٥
٢	الرشاقة الإدارية الكلي	٠.٨٤٤	٠.٧١٢	**٩٥.٠٥٣	٣٩.٥٣٧	٠.٧٣٠	**١٣.٦٩١
	المجال الاجتماعي					٠.٦٨٢	*٢.٢٤٥

\*\* دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ \* دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول (١١) :

جاء متغير (الرشاقة الإدارية الكلي) في الترتيب الأول من حيث أنه أكثر المتغيرات إسهاماً في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد، حيث بلغت قيمة الارتباط المتعدد (R) بين المتغيرين (٠.٨٣٢) وهي تمثل إسهام المتغير المستقل في المتغير التابع، وقد أحدث تبايناً مقداره (R<sup>2</sup>) وقيمته تساوى (٠.٦٩٣) وذلك بنسبة إسهام (٦٩.٣%) في المتغير التابع، وبلغت قيمة (ف) (١٧٥.٩٥) وهي دالة عند مستوى (٠.٠١)، وبلغت قيمة (ت) لمتغير الرشاقة الإدارية الكلي (١٣.٢٦٥) وهي دالة عند مستوى (٠.٠١)، حيث جاء في الترتيب الثاني من حيث إسهاماً في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية المجال الاجتماعي، حيث بلغت نسبة إسهامه بمفرده (١.٩%) في المتغير التابع، وبلغت قيمة (ف) للنموذج (٩٥.٠٥٣) وهي دالة عند مستوى (٠.٠١)، وبلغت قيمة (ت) لمتغير الرشاقة الإدارية الكلي (١٣.٦٩١) وهي دالة عند مستوى (٠.٠١)، وبلغت قيمة (ت) لمتغير المجال الاجتماعي (٢.٢٤٥) وهي دالة عند مستوى (٠.٠٥)، وبالتالي يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية في ضوء (الرشاقة الإدارية الكلي و المجال الاجتماعي معاً)، ويمكن صياغة المعادلة الانحدارية التنبؤ على النحو التالي :

الخطوة الأولى:

$$\text{جودة الحياة الوظيفية} = ٢٥.٢٤٠ + ٠.٦٩٧ (\text{الرشاقة الإدارية الكلي})$$

الخطوة الثانية:

$$\text{جودة الحياة الوظيفية} = ٣٩.٥٣٧ + ٠.٧٣٠ (\text{الرشاقة الإدارية الكلي}) +$$

$$٠.٦٨٢ (\text{المجال الاجتماعي})$$

ويعزو الباحثان تلك النتيجة الخاصة بوجود نسبة اسهام كبيرة لمتغير الرشاقة الإدارية الكلي بمتغير جودة الحياة الوظيفية إلى وضوح القوانين واللوائح التي تطبقها ادارة الجامعة أثناء التعامل مع الأخصائي الاجتماعي والرياضي، كما تمتاز تطبيق اللوائح بالمرونة التي تساعد في تنفيذ القرارات بكفاءة، كما تستفيد الإدارة من مراجعة القرارات السابقة وتقييمها لصياغة قرارات مستقبلية جديدة تتجنب أخطاء الماضي، وهذا يتفق بصورة واضحة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (ايمان الصانع، ٢٠١٣) من وجود تأثير للرشاقة في تحقيق الفاعلية التنظيمية. وعن وجود نسبة اسهام دالة صغيرة لمتغير المجال الاجتماعي بمتغير جودة الحياة الوظيفية إلى افتقار نسبة كبيرة من الأخصائي الاجتماعي والرياضي بجامعة شمال الصعيد القدرة على التعامل بكفاءة مع الضغوط والأحداث المفاجئة، وارتفاع في مستوى الضغوط النفسية التي يتعرضون لها مما يؤثر على توافر الشعور بجودة الحياة الوظيفية بدرجة كبيرة وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (أحمد الشوا، ٢٠١٦). كما يتفق جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة (حياة الحوراني، ٢٠١٢) حيث توصلت إلى وجود إمكانية التنبؤ بجودة الحياة من خلال كفاءة الذات، بينما يختلف جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة (محمود والجمالي، ٢٠١٠) حيث توصلت إلى وجود إمكانية للتنبؤ بجودة الحياة من خلال كفاءة الذات.

وبذلك تمّ الإجابة علي الفرض السادس الذي ينص علي "هل تسهم أبعاد الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من لدي الأخصائيين الرياضيين والاجتماعيين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد؟".

#### الاستخلاصات :

- في ضوء ما توصل إليه الباحثان من نتائج يمكن استخلاص ما يلي :
- تتحقق الرشاقة الإدارية لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد "بدرجة متوسطة".
  - تتحقق الكفاءة الذاتية لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد "بدرجة مرتفعة".
  - تتحقق جودة الحياة الوظيفية لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد "بدرجة متوسطة".

- توجد علاقة دالة إحصائيًا ايجابية بين جميع أبعاد الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية .
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد في الدرجة الكلية لكل من (الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية) في اتجاه الأخصائي الرياضي في جميع متغيرات البحث الثلاثة.
  - جاء متغير (الرشاقة الإدارية الكلية) في الترتيب الأول من حيث أنه أكثر المتغيرات إسهامًا في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد.
  - جاء في الترتيب الثاني من حيث إسهامًا في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية المجال الاجتماعي، وبالتالي يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية في ضوء (الرشاقة الإدارية الكلية و المجال الاجتماعي معًا).
- التوصيات :

- في ضوء نتائج البحث الحالي يوصي الباحثان بما يلي :
- تضمين برامج إعداد أخصائي رعاية الطلاب برامج مستقلة (أكاديمية - مهنية - اجتماعية) من شأنها زيادة الرشاقة الإدارية، الكفاءة الذاتية.
  - العمل على تحسين ظروف العمل خاصة لدى الأخصائي الاجتماعي للعمل على تحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم.
  - لابد من مشاركة أخصائي مكاتب رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد في عملية التخطيط المؤسسي للأنشطة الجامعية .
  - يتثنى علي القائمين علي إدارة رعاية الطلاب بالجامعات استخدام نظام اليكتروني فعال لقواعد وإجراءات العمل الرسمية.
  - يجب أن تصاغ القرارات التنظيمية داخل إدارة رعاية الطلاب وفقًا لآراء الأغلبية.
  - يلزم من تدريب أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد على التعامل مع الأحداث المفاجئة لزيادة كفاءتهم الذاتية.
  - ضرورة حث الأخصائيين لاستكمال دراستهم العلمية في مجال تخصصاتهم وتشجيعهم
  - ضرورة اهتمام الجامعات بالحوافز والبدلات التي تتناسب مع الأداء المهني لوظيفة أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد.

- لادب علي القائمين علي إدارة رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد توزع الأدوار الوظيفية في العمل بعدالة.
- ضرورة توفير الفرص التدريبية المهنية المناسبة لأخصائي رعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد.
- لادب من أن تتسم قوانين العمل بالمرونة دخل الإدارة العامة لرعاية الطلاب بجامعات شمال الصعيد.
- لادب من مراعاة الظروف الإنسانية بصورة مناسبة من قبل الرؤساء والزملاء في العمل.
- حث الباحثين علي إجراء أبحاث مشابهة للبحث الحالي تتضمن المقارنة في ضوء المتغيرات الديموغرافية بين كلا من الأخصائي الرياضي والاجتماعي في الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لديهم.

### قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :

١. أحمد الشوا (٢٠١٦) " الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالضغوط النفسية التي يعانيتها أفراد المؤسسة الأمنية الفلسطينية " ، بحث منشور، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد ٣٠، عدد ٨، ١٥٥٦-١٥٨٨.
٢. أحمد ثابت رمضان (٢٠١٠): القدرة المكانية لدى طلاب المرحلة الثانوية قياسها وتنميتها وأثرها على الكفاءة الذاتية ومهارات ما وراء المعرفة، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد البحوث والدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
٣. أحمد حمدان مشرف العنزي ( ٢٠١٨): اثر تنوع القوى العاملة في الرشاقة التنظيمية من خلال الإبداع الإداري : دراسة ميدانية على الإدارة العامة للجمارك في الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة آل البيت، الأردن .
٤. أسامة البلبيسي (٢٠١٢): جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية، فلسطين.



٥. أسامة زياد يوسف البلبيسي (٢٠١٢) : جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٦. إيمان سالم الصانع (٢٠١٣) : اثر محددات الرشاقة الاستراتيجية في الفاعلية التنظيمية، دراسة استطلاعية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
٧. جولتان حسن حجازي (٢٠١٣): فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية ، بحث منشور ،المجلة في العلوم التربوية الأردنية، ج ٩، ع ٤، ٤١٩ - ٤٣٣ .
٨. حسني الدحدوح (٢٠١٥): جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية، غزة.
٩. حوراء عباس كرماش (٢٠١٦) : الكفاءة الذاتية الأكاديمية المدركة لدى طلبة كلية التربية الأساسية في جامعة بابل، بحث منشور ،مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم والتربية والإنسانية، عدد ٢٩، ٥٢٧ - ٥٤٤.
١٠. حياة زكريا محمد الحوراني (٢٠١٢): فاعلية الذات والمهارات الاجتماعية كمنبئات بجودة الحياة لدى لمعلمات في مدارس التعليم العام، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأقصى، غزة.
١١. سيد محمد جاد الرب (٢٠٠٨): إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، الإسماعيلية.
١٢. عبد الكريم خالد (٢٠١٥): " فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني"، بحث منشور، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد ٢٠، ١١٧-١٢٩.
١٣. فيصل خليفة جاسم الصباح (٢٠١٨): اثر رشاقة القوى العاملة في الخفة

الإستراتيجية في شركات الاتصالات العاملة في الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن .

١٤. لميس عارف عبد ربه المحاسنة (٢٠١٧): الدور الوسيط للبراعة التنظيمية في العلاقة بين القدرات الديناميكية والرشاقة التنظيمية : دراسة ميدانية على الشركات الأردنية للصناعات الصيدلانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن .

١٥. مازن عبد الهادي احمد وأخرون (٢٠١٢): " دراسة مقارنة في جودة الحياة بين الممارسين للرياضة وغير الممارسين لطلاب كليات جامعة كربلاء"، بحث منشور ، مجلة علوم التربية الرياضية، مجلد ٥، ع ٣، ١٨١ - ٢٠٢ .

١٦. مايا إبراهيم بركات (٢٠٠٧): " تقويم الكفاءة الذاتية للمعلم وعلاقتها بإدارة الفصل والاحترق النفسي"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات التربوية، جامعة القاهرة.

١٧. محمد سعيد العمري، رندة سلامة اليافي (٢٠١٧) : أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام "دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية ، بحث منشور ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مجلد ١٣، عدد ١، ٦٥-٩٤ .

١٨. محمد فتحي عبد الحافظ، (٢٠١٦) : جودة الحياة الوظيفية وانعكاسها على الجدية في العمل والإنجاز المهني لدى الأخصائيين الرياضيين في الهيئات الشبابية والرياضية ، بحث منشور ، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، يونيو، ٩٢-١٣١ .

١٩. محمود إسماعيل أبو عودة (٢٠١٨): أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي "دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية، غزة.

٢٠. مروان حسن البربري (٢٠١٦): دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من

- ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، رسالة ماجستير غير منشورة ، أكاديمية الإدارة و السياسة للدراسات العليا ، جامعة الأقصى، غزة.
٢١. مروان وليد سليمان المصري (٢٠١٧) : استراتيجية مقترحة لتحسين مستوى الرشاقة في المدارس الثانوية بمحافظة غزة، بحث منشور، مجلد (٤٠)، عدد (٢)، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية - كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.
٢٢. مروان وليد سليمان المصري (٢٠١٧) : إستراتيجية مقترحة لتحسين مستوى الرشاقة في المدارس الثانوية بمحافظة غزة، بحث منشور، مجلد (٤٠)، ع (٢)، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية - كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر .
٢٣. مريم شيخي (٢٠١٤): طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة "دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات"، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر.
٢٤. نهاد عبد الرحمن الشنطي (٢٠١٦): واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية و علاقتها بأخلاقيات العمل : دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة و الإسكان، رسالة ماجستير غير منشورة ، أكاديمية الإدارة و السياسة للدراسات العليا.، جامعة الأقصى، غزة.
٢٥. هالة أمين مغاوري (٢٠١٦): الرشاقة التنظيمية مدخل لتحسين القدرة المؤسسية بالتعليم الجامعي المصري، بحث منشور، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مجلد (٣)، ع (١٠)، ١٣٣ - ١٧٤.
٢٦. هويدة حنفي محمود، فوزية عبد الباقي الجمالي (٢٠١٠): كفاءة الذات المدركة وتأثيرها على جودة حياة الطلاب الجامعيين المتفوقين والمتعثرين دراسيًا ، بحث منشور ، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، مجلد ١، عدد ١، ٦١-١١٥.
٢٧. ياسر شاكر ياسر القرشي (٢٠١٧) : تأثير الرشاقة في الأداء المؤسسي

المستدام (دراسة حالة)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية .

٢٨. يوسف قطامي (٢٠٠٤): "النظرية المعرفية الاجتماعية وتطبيقاتها"، دار الفكر، عمان.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

29. Esterly, e., (2003). A multi-m&hod exploration of the mathematics teaching efficacy and epistemological beliefs of elementary preservice and novice teachers. Dissertation, ohio state university.
30. Isabelle achte, jean-luc delafloure, christine fabre, france magny, christel songeur, comment concilier la performance et le bien-être au travail ?dauphin université de paris,organisation, mangement and discision science 2010 p 36-37.
31. Kaur, a., (2016). Emerging themes from early research on self efficacy beliefs in school mathematics. International journal of engineering science and computing, 6(7), 8305–8011.
32. Michaelides, m., (2008). Emerging themes from early research on self efficacy beliefs in school mathematics. Electronic journal of research psychology,6(14), 219–234.
33. Park, y. K. (2011). The dynamics of opportunity and threat management in turbulent environments: the role of information technologies. Proquest llc. 789 east eisenhower parkway, po box 1346, ann arbor, mi 48106.

### ملخص البحث

الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدي

أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد

\* أ.م.د/ أحمد عزمي إمام

\*\* د / أحمد بكر قطب

---

أستهدف البحث التعرف العلاقة بين الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدي أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد (إقليم شمال الصعيد).

استخدم الباحثان المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) والمقارن، وتمثل مجتمع وعينة البحث في الأخصائيين الرياضيين والاجتماعيين العاملين بإدارة رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد المتمثلة في إقليم شمال الصعيد (جامعة المنيا - جامعة بني سويف - جامعة الفيوم) ممن تزيد مدة خبرتهم في المجال الرياضي والاجتماعي عن (١٠) عشر سنوات للعام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨، والبالغ قوامهم قوامها (٢٨٠) مئتان وثمانون أخصائيًا، بنسبة مئوية بلغت (٥٥%)، وقد قام الباحثان باختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية.

وكانت أهم النتائج وجود علاقة دالة إحصائيًا ايجابية بين جميع أبعاد الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد في الدرجة الكلية لكل من (الرشاقة الإدارية والكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية) في اتجاه الأخصائي الرياضي في جميع متغيرات البحث الثلاثة.

وكانت أهم التوصيات تضمين برامج إعداد أخصائي رعاية الطلاب برامج مستقلة (أكاديمية - مهنية - اجتماعية) من شأنها زيادة الرشاقة الإدارية

الكلمات المفتاحية :

. الرشاقة الإدارية . الكفاءة الذاتية . جودة الحياة الوظيفية

---

\* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا .

\*\* مدرس بقسم علم النفس التربوي بكلية التربية جامعة المنيا .

### **Research summary**

**Administrative agility and self-efficacy and their relationship to quality of work life I have a student care specialist in Egyptian universities**

**\*AssProf / Ahmad Azmy Emam**

**\*\* Dr / Ahmad Bakr Kotb**

---

The research aimed to identify the relationship between administrative agility, self-efficacy, and the quality of a career in a student welfare specialist in Egyptian universities (North Upper Egypt region).

The researchers used the descriptive approach (the method of survey studies) and comparisons, and the society and sample of the research are represented in the sports and social specialists working in the Student Welfare Department in the Egyptian universities represented in the northern Upper Egypt region (Minia University - Beni Suf University - Fayoum University) whose period of experience in the sports and social field exceeds 10 years for the academic year 2017/2018, and whose strength is (280) two hundred and eighty specialists, with a percentage of (55%), and the researchers selected the research sample by stratified random method.

The most important results were the presence of a statistically positive relationship between all dimensions of administrative agility, self-efficacy and the quality of the career, as well as the presence of statistically significant differences between the student care specialist in the Egyptian universities in the overall degree for each (administrative agility, self-efficacy and quality of career) in the direction of the sports specialist in All three search variables.

The most important recommendations were to include programs for preparing the student care specialist, independent programs (academic - professional-social) that would increase administrative agility and self-efficacy.

**key words :**

**- Administrative agility - self-efficacy - quality of work life**

---

**\*Assistant Professor, Department of Sports Management Faculty of Physical Education Minia University**

**\*\* Lecturer, Department of Educational Psychology, Faculty of Education, Minia University.**